

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ЦЕНТРАМИ ГЕНДЕРНОЇ ОСВІТИ ПРИ ВНЗ УКРАЇНИ

Безсмертна В. І.

Наук. керівн. – к.пед.н., доц. Яценко С.В.,

к.пед.н., доц. Рожнова Т.Є.

*Житомирський державний університет
імені Івана Франка*

На сучасному етапі принцип рівності чоловіка та жінки може бути досягнутий в суспільстві за умови впровадження комплексного підходу до даної проблеми. В загальну систему функціонування суспільства варто включити критерії рівності між чоловіком та жінкою. Концепція комплексного підходу до проблеми рівності жінки та чоловіка є стратегічною концептуальною лінією людського розвитку ХХІ ст., а тому її реалізація значною мірою залежить не тільки від політичної волі держави, але і від того, наскільки ця ідея освоєна суспільством, наскільки гармонійно імплементується у суспільну свідомість. Саме це актуалізує включення гендерного компонента у всю систему освіти та виховання, широку просвітницьку діяльність з гендерних питань.

У 2015 р. було опубліковано світовий рейтинг гендерної нерівності, в якому Україна зайняла 67 місце серед 142 країн [1]. Це свідчить про актуальність гендерних проблем для України та потребу спільних суспільних дій для їх подолання з метою покращення життя суспільства.

З метою поширення гендерних ідей та впровадження їх в життя суспільства при багатьох вищих навчальних закладах України створено гендерні освітні центри, оскільки студентський вік є сенситивним для переосмислення цінностей життя.

Розвиток гендерних центрів розпочався лише в 90-хх рр. ХХ ст., то на сьогоднішній день ще не було прийнято жодного нормативно-правового акту в Україні, яким би регулювалась їх діяльність та визначались сфери роботи [2]. Водночас у Проекті Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 р. одним із напрямків роботи є підтримка та розвиток гендерних освітніх центрів при вищих навчальних закладах [3].

Діяльність гендерних освітніх центрів сприяє соціальній активності молоді, її саморозвитку, самовдосконаленню як на професійному, так і на особистісному рівнях [4, с. 95-102].

Актуальність теми зумовлена тим, що на сьогоднішній день наукове обґрунтування системи управління центрами гендерної освіти при ВНЗ знаходиться на низькому рівні, проте від цього залежить ефективність їх діяльності.

Теоретичним обґрунтуванням діяльності центрів гендерного розвитку при ВНЗ та їх вплив на особистість студента займалися: М. Варикаша, О. Власова, А. Дегтеренко, Г. Дичковська, О. Кікінежді, М. Колодій, О. Остапчук, Н. Світайло, Ю. Стребкова, та інші.

Проте в сучасній науковій думці дослідження в напрямку теоретичного обґрунтування управління центрами гендерної освіти при вищих навчальних закладах не виявлено.

На початку пропонуємо розглянути загалом поняття «система управління». Система управління є формою реального втілення управлінських взаємозв'язків. Вона виступає ніби у вигляді реально існуючої субстанції, за допомогою якої управління набуває конкретного змісту й конкретного вияву, а функція управління – практичної реалізації. В реальній дійсності управлінська діяльність – це функціонування системи управління.

Система управління складається й функціонує не тільки у відповідності зі змістом функції управління й характером відносин, які лежать в основі управлінських взаємозв'язків, а й у відповідності з умовами, в яких формується система управління, а також у відповідності з іманентно належними системі управління принципами її побудови, функціонування й перетворення [5; 6].

Ми, вважаємо, необхідним, проаналізувати визначення поняття «гендерні освітні центри».

На думку вітчизняної дослідниці С. Ф. Хрисанової, «гендерні центри – науково-дослідницькі групи й організації, створені з метою вивчення та усвідомлення гендерної проблематики, вироблення практичних заходів (дій) з упровадження гендерної ідеології і гендерної рівності в суспільну свідомість» [7].

О. І. Рассказова зазначає, що гендерний освітній центр – це центр, діяльність якого має спрямовуватися на посилення гендерного аспекту у змісті соціально-гуманітарних дисциплін, активізацію виховних заходів, організацію науково-дослідницької роботи задля свідомого забезпечення засобами освіти рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації всіх форм дискримінації, запобігання насильству у всіх сферах життя суспільства, протидія торгівлі людьми тощо [8].

Гендерні освітні центри також визначають як ресурс для гендерних

перетворень [8]. На такі центри покладається завдання кваліфікованої допомоги у застосуванні гендерного компоненту в роботі з органами виконавчої влади та місцевого самоврядування, координація гендерноспрямованої діяльності, здійснення моніторингу програм, проведення заходів, збір даних, робота гендерних експертів.

Нами було проведено анкетування директорок та директорів осередків гендерної освіти на базі вищої школи, в якому взяли участь 10 активістів та активісток центрів гендерної освіти Закарпатського, Житомирського, Криворізького, Сумського, Черкаського регіонів з метою науково-теоретичного обґрунтування системи управління центрів гендерної освіти при ВНЗ [9].

Аналіз результатів дослідження показав, що 90% опитуваних респондентів є жінки віком від 33 до 59 років, 10 % – чоловіки (46 років), 45 % респондентів мають повну вищу освіту, без наукового ступеня, 45 % – кандидати наук (переважно педагогічних), 10 % – доктори педагогічних наук. За результатами всі керівники центрів є науково-педагогічними працівниками вищих навчальних закладів з таких регіонів як Житомир, Суми, Глухів, Кривий Ріг, Луцьк, Ужгород, Черкаси.

Під «системою управління» 60 % респондентів визначили «форма реалізації взаємодії й розвитку відносин управління, виражених у законах і принципах менеджменту, а також у меті, функціях, структурі, методах і процесі управління», 30 % – «безперервний процес впливу на продуктивність працівника, групи або організації в цілому з метою досягнення найкращих результатів з позиції поставленої мети», 10 % – «складне утворення процесів і явищ, удосконалювання якого може йти з різним ступенем деталізації» (див. рис. 1.).

Для ефективного аналізу системи управління центрів гендерної освіти важливо визначити наукові підходи, які реалізуються під час здійснення управлінської діяльності (див. рис. 2.).

Визначення поняття "система управління"



Рис. 1. Аналіз розуміння поняття «система управління» директорками та директорами гендерних центрів

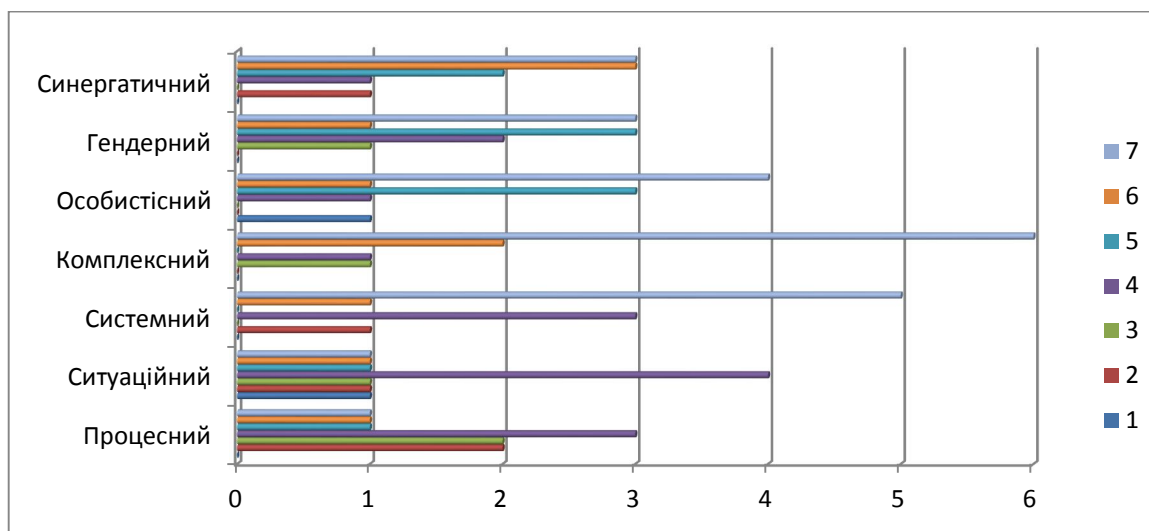


Рис 2. Аналіз оцінки значущості наукових підходів до здійснення управління центрами гендерної освіти при ВНЗ

На думку опитуваних респондентів кожен наукових підходів є важливим під час управління центрами гендерної освіти, проте проаналізувавши відповіді, слід відмітити, що оцінка класичних підходів

теорії організації (системний, процесний, ситуаційний) є значно нижчою від сучасних (гендерний, особистісний, особистісний, комплексний). Це може свідчити про недостатню теоретичну підготовку керівників центрів, оскільки сутність даних підходів їм важко визначити та прослідкувати у своїй діяльності.

Центри гендерної освіти входять до складу вищих навчальних закладів. Вони можуть бути структурними підрозділами університетів, факультетів/інститутів, кафедр та інших структурних підрозділів ВНЗ (див. рис. 3.).



Рис. 3. Аналіз підпорядкування центрів гендерної освіти при ВНЗ України

Отже, 45 % гендерних центрів є структурними підрозділами вищих навчальних закладів, 22 % – кафедр та по 11 % – факультетів/інститутів, інших структурних підрозділів ВНЗ, а саме Студентської соціальної служби для молоді та Координаційного центру гуманітарної політики.

Свою діяльність гендерні освітні центри здійснюють на підставі внутрішніх нормативно-правових актів, які є видом прийняття управлінських рішень. Проте на сьогоднішній день немає чітко визначеного виду документу за, яким керувався б центр, тому різні ВНЗ визначають різні документи, до них відносяться положення, статут, меморандум, розпорядження, договір, наказ (див. рис. 1.5.).

Таким чином переважна кількість центрів гендерної освіти створено та здійснюють свою діяльність на підставі положень (70%), 20% – наказу керівництва вищого навчального закладу, 10 % розпорядження. В даних документах визначено основну діяльність центрів, напрямки їх роботи, функції керівника, яким чином здійснюється процес управління центром, прописано порядок призначення керівництва.



Рис. 4. Аналіз установчих документів центрів гендерної освіти при ВНЗ

В межах структури управління проходить управлінський процес (рух інформації і прийняття управлінських рішень), між учасниками якого розподілені завдання і функції управління, і відповідно – права і відповідальність за їх виконання. Тому досить важливим компонентом нашого дослідження, ми вважаємо, визначення організаційної структури центрів гендерної освіти (див. рис. 5.).

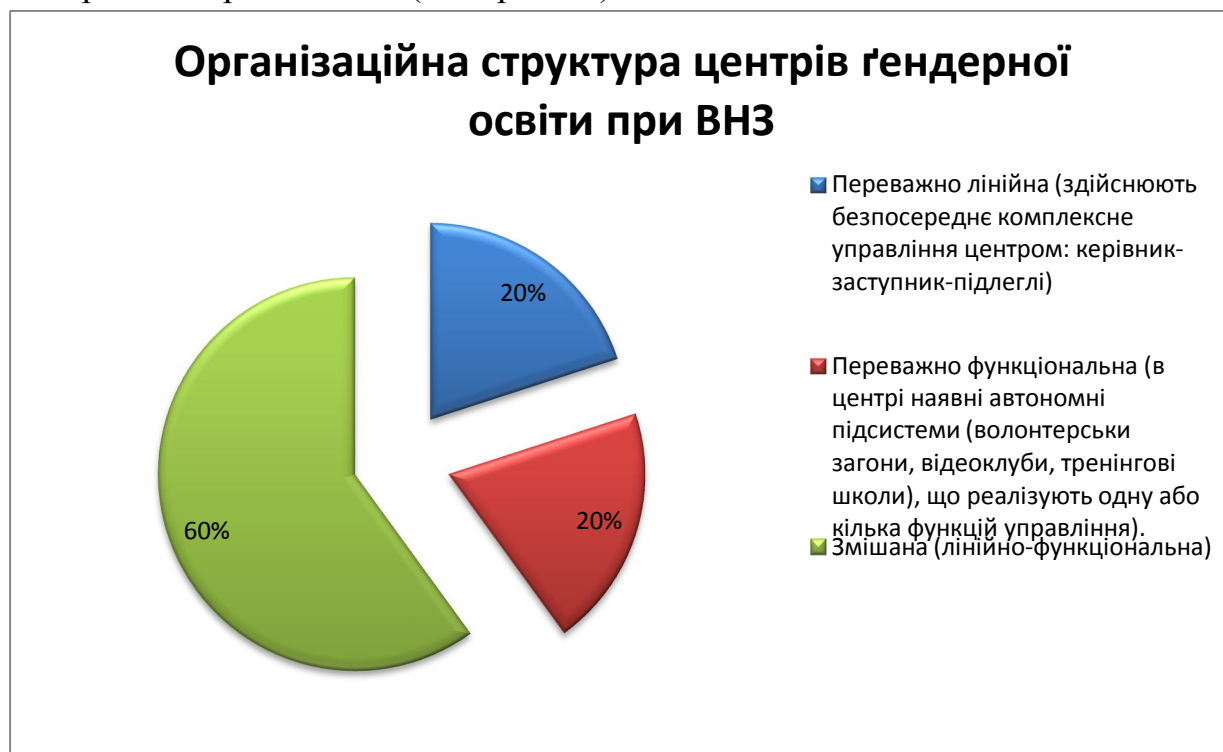


Рис. 5. Аналіз організаційної системи гендерних центрів при ВНЗ

Організаційна структура центрів у більшості випадків є змішаною, тобто такою в, якій поєднуються елементи лінійної та функціональної структур (60%) і порівну розподілились результати: переважно лінійна (здійснюють безпосереднє комплексне управління центром: керівник-заступник-підлеглі) та переважно функціональна (в центрі наявні автономні підсистеми (волонтерські загони, відеоклуби, тренінгові школи), що реалізують одну або кілька функцій управління) по 20%.

Аналіз мети діяльності центрів, дозволив визначити наступні основні напрямки:

- формування прошарку гендерної культури в громаді гендерно чутливого середовища університету;
- сприяння встановленню гендерної рівності в українському суспільстві та ліквідації всіх форм дискримінації і гендерного насильства;
- сприяння забезпеченню рівних можливостей всіх осіб у системі вищої освіти;
- популяризація та розповсюдження гендерних знань,
- впровадження гендерних підходів в освіті;
- надання науково-практичної та методичної інформаційної, освітньої допомоги викладачам/-кам та студентам/-кам щодо впровадження ідей гендерної рівності;
- соціальна підтримка студентства.

Принципи діяльності гендерних центрів, які зазначили під час опитування респонденти можна розділити на три групи відповідно до принципів організації, які виділяють науковці: *структурні принципи*(розподіл праці, єдність мети та управління, співвідношення централізації та децентралізації, влада і відповідальність); *принципи процесу*(справедливість, дисципліна, нагорода персоналу, корпоративний дух, єдність команд, підпорядкування головному інтересу); *принципи кінцевого результату*(порядок, стабільність, ініціатива) (див. табл. 1.).

Таким чином, можна зробити висновки, що керівники та керівниці гендерних освітніх центрів переважно виділяють принципи, які стосуються процесу та кінцевого результату, меншу увагу приділяють структурним принципам, які є основою управлінської діяльності.

Таблиця 1

Принципи діяльності центрів гендерної освіти

Структурні принципи	Принципи процесу	Принципи кінцевого результату
Дискретність, системність та послідовність, егалітаризм, гнучкість	Гуманність, індивідуальність, конфіденційність, відкритість, доброзичливість, повага до особистості, чутливість до різноманіття, толерантність, взаємодія на основі паритету, гендерна ввічливість та взаємоповага, партнерство, незалежність	Культура відносин гендерно-асиметричного студентсько-викладацького простору, спрямування на результат, науковість, недискримінація, верховенства прав людини, зв'язок теорії з практикою доступності

Також у процесі управління є досить важливим компонентом функції, які використовують директорки та директори центрів під час координації діяльності (див. рис. 6.).

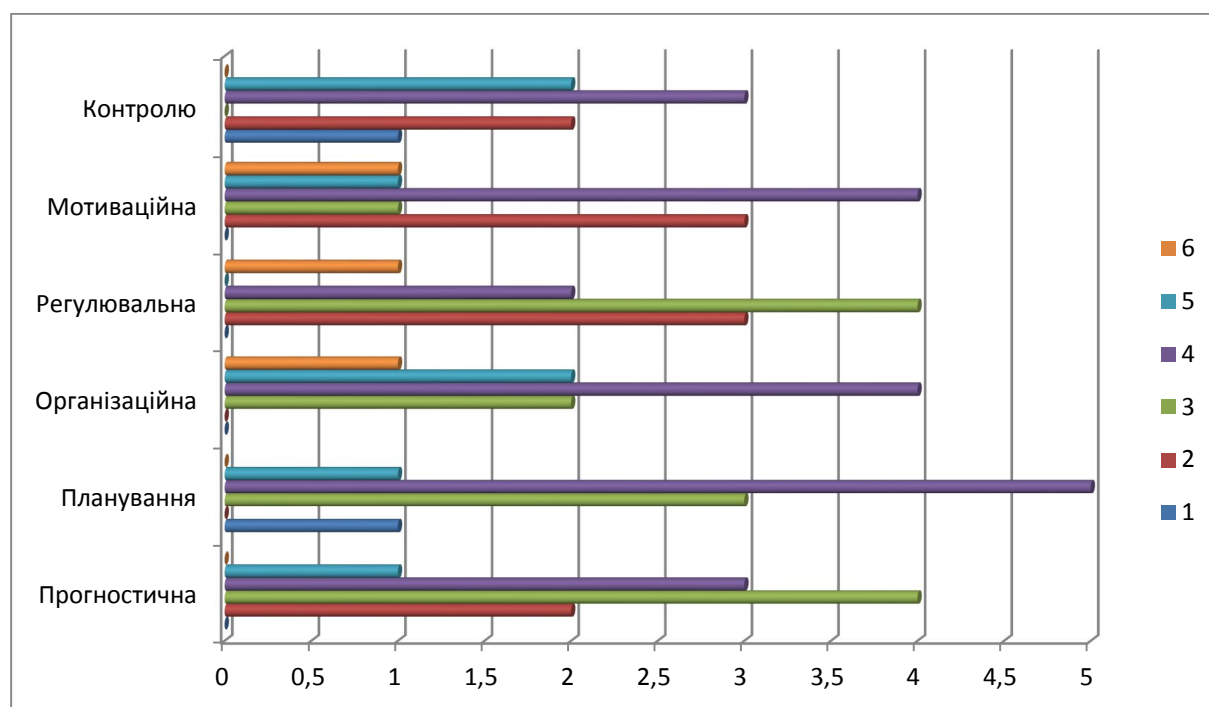


Рис. 6. Аналіз реалізації функцій управління під час управлінської діяльності Директорок/директорів центрів гендерної освіти при ВНЗ

Відповідно до отриманих результатів, слід зазначити, що у своїй діяльності всі керівники реалізують управлінські функції. Про те оцінка їх використання у своїй роботі свідчить, що функції реалізуються на недостатньо високому рівні.

Досить важливим є спосіб впливу на учасників управлінського процесу, який виражається у методах управління. Науковці виділяють три основні групи методів управлінської діяльності: адміністративні, економічні та соціально-психологічні (див. рис. 7.).



Рис. 7. Аналіз методів управління, які використовуються у діяльності центрів гендерної освіти при ВНЗ

Під час реалізації управлінських функцій директорки та директори центрів гендерної освіти використовують адміністративні та соціально-психологічні методи. Відсутність економічних методів зумовлена відсутністю фінансування гендерних центрів, оскільки вся діяльність здійснюється на засадах ініціативності та волонтерства учасників навчально-виховного процесу вищих навчальних закладів.

Персонал є невід’ємним елементом системи управління, оскільки завдяки його ефективній діяльності досягаються головні цілі установи. Тому респондентам було запропоновано визначити кількість працівників, які задіяні в центрі гендерної освіти (див. табл. 2.)

Таблиця 2

Працівники центрів гендерної освіти при ВНЗ

Посада		Респонденти								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Керівник		1	1	1	1	1	1	1	1	1
Заступник		1	1	1	1	1	-	-	-	-
Координатори підрозділів		4	1	2	1	3	4	-	За потребою	-
Спеціалісти		-	1	4	-	-	4	-	-	-
Методисти		1	-	1	-	-	-	-	1	-
волонтери		200	5	25	10	32	8	30	За потребою	За потребою
Інші (зазначте які саме)	служба зв'язків з громадськістю			3						
	Аспіранти, здобувачі									За потребою

За даними таблиці у всіх центрах явні спеціалісти, основну частину персоналу складають волонтери центрів гендерної освіти з числа студентської молоді та науково-педагогічних працівників, до діяльності також залучені аспіранти та здобувачі. Переважна кількість працівників залучається за необхідністю і на волонтерських засадах отримуючи нематеріальне стимулювання до діяльності на базі центрів.

Ефективне керівництво сприяє створенню атмосфери взаємоучасті, максимальному розкриттю потенціалу кожного працівника, зосереджує зусилля колективу на досягнення цілей організації. Його основою є вміння побудовані взаємовідносини керівника з підлеглими. Ефективність керівництва залежить від обраного управлінцем стилю керівництва. Науковці виділяють наступні основні стилі керівництва – авторитарний

(директивний), демократичний (колегіальний) та ліберальний (поблажливий) (див. рис. 8.).

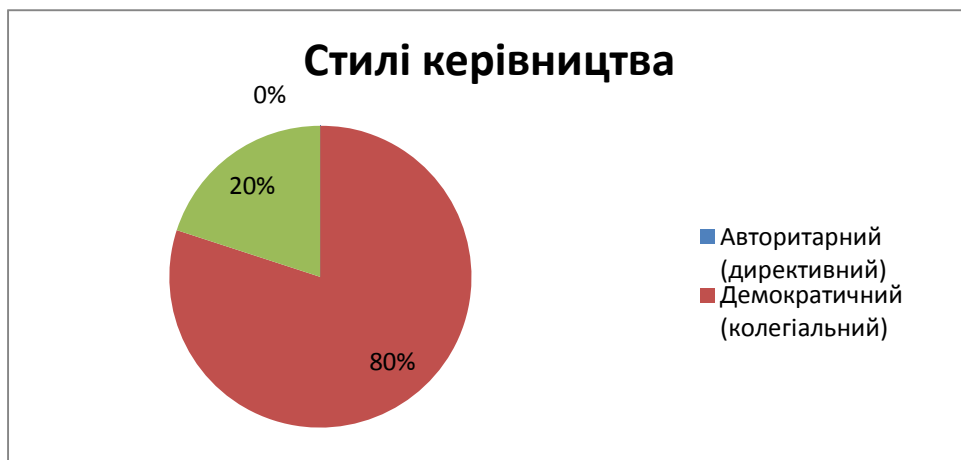


Рис. 8. Аналіз стилів керівництва директорів/ок центрів гендерної освіти при ВНЗ

За результатами дослідження 80 % респондентів використовують демократичний (колегіальний) стиль керівництва під час здійснення управлінської діяльності, 20% – ліберальний (поблажливий). Це свідчить про те що директорки та директори враховують думку своїх підлеглих під час прийняття управлінських рішень, їхня управлінська діяльність особистісно-орієнтована.

Від стилю керівництва залежить, яким чином приймаються управлінські рішення під час діяльності центрів гендерної освіти при ВНЗ (див. рис. 9.).

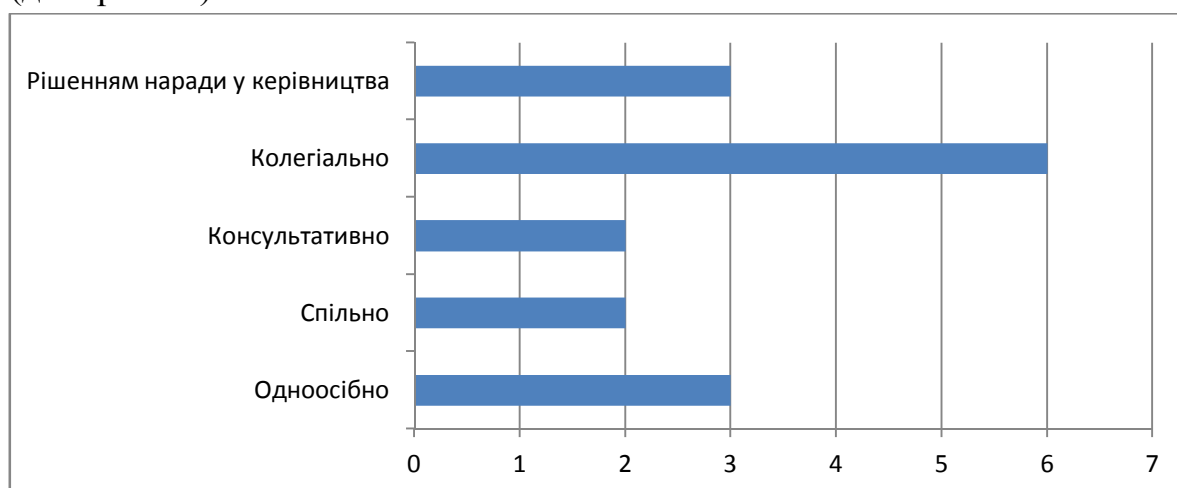


Рис. 9. Аналіз способів прийняття рішень стосовно діяльності центрів гендерної освіти

Переважає більшість директорок та директорів центрів колегіально приймають рішення, однак співставлення результатів обраних стилів керівництва та способу прийняття рішень виявило певні протиріччя, оскільки деякі вибори суперечать один одному (наприклад стиль керівництва «демократичний», а спосіб прийняття рішень «одноосібно, рішенням наради у керівництва») це свідчить про підміну понять у зв'язку з недостатньою обізнаністю керівників/керівниць теоретичних засад здійснення управлінської діяльності. Також, частина респонденток та респондентів обрали кілька варіантів, тобто в різних ситуаціях, вони приймають рішення керуючись різними стилями.

На сьогоднішній день в Україні існує 802 вищих навчальних заклади, відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України №839 від 10 вересня 2009 р. «Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту» зазначено, що має необхідно «розширювати мережу та активізувати діяльність освітніх та дослідницьких гендерних центрів, лабораторій, які діють при вищих навчальних закладах» [10], про те в системі вищої освіти функціонує 30 гендерних освітніх центрів [2]. Тому важливим є дослідження основних причин, які перешкоджають створенню та розвитку центрів гендерної освіти при вищих навчальних.

В рамках нашого дослідження нами було виділено три основні групи причин, які створюють перешкоди під час становлення та розвитку центрів гендерної освіти при ВНЗ (учасниці та учасники, мали виділити 3 основні причини, на їх думку, в кожній категорії) – *зовнішні* (на державному та суспільному рівні): відсутність обґрунтованої стратегії розвитку гендерних центрів в Україні (80%), низький рівень гендерної свідомості у суспільстві (60%), підміна поняття «гендер» іншими у сфері освіти (50%), виникнення антигендерних течій у соціумі (10%); *внутрішні* (в межах функціонування вищого навчального закладу): низький рівень активності з боку науково-педагогічних працівників (90%), відсутність підтримки з боку адміністрації ВНЗ (40%), низький рівень гендерної чутливості ВНЗ (40%); *особистісні* (на рівні активності учасників навчально-виховного процесу): обмаль часу і сил для діяльності в гендерній сфері (70%), відсутність мотивації з боку студентів та викладачів ВНЗ (60%), відсутність знань з гендерної теорії (20%), страх невдач щодо діяльності центру гендерної освіти (10%). Ці причини є взаємопов'язаними та взаємозалежними, оскільки відсутність мотивації зумовлена низьким стимулюванням та мотивуванням адміністрацією ВНЗ учасників та учасниць навчально-виховного процесу до реалізації гендерних ідей, вони зобов'язані виконувати свої безпосередні

обов'язки – науково-педагогічна та навчальна діяльність. Таким чином науково-педагогічні працівники та студенти мають обмаль часу на діяльність поза навчально-виховним процесом.

Також в ході дослідження, нами було виділено основні причини привабливості функціонування центрів гендерної освіти:

- Розвивається інноваційний характер навчально-виховного процесу у ВНЗ (100%).
- Розвивається гендерна політика в Україні (60%).
- Зростає інтерес студентів до навчально-виховного процесу ВНЗ (50%).
- Поліпшується імідж ВНЗ серед студентів та батьків (40%).
- Зростає рейтинг ВНЗ серед інших навчальних закладів (10%).

Таким чином, привабливість діяльності центрів гендерної освіти полягає в розвитку інноваційного характеру навчально-виховного процесу у ВНЗ та гендерної політики в Україні.

З'ясовано основні заохочення у діяльності гендерних освітніх центрів учасників та учасниць навчально-виховного процесу:

- Можливість реалізації власних ідей та проектів (70%).
- Можливість обміну досвідом з питань гендеру (60%).
- Можливість впровадити гендерний підхід в систему вищої освіти (50%).
- Розвиток лідерських якостей (50%).
- Задоволення від роботи (30%).
- Підвищення соціального статусу активісток та активістів ЦГО (20%).
- Розвиток гендерної політики в Україні (20%).
- Визнання серед колег (20%).
- Кар'єрне зростання (10%).

До основних заохочень активістки та активісти гендерних освітніх центрів відносять можливість реалізації власних ідей та проектів, обміну досвідом з гендерних питань, впровадження гендерного підходу в систему вищої освіти та розвиток лідерських якостей. Це сприяє подоланню гендерного дисбалансу в суспільстві та виходу держави на європейський рівень функціонування.

На основі експертної думки керівниць та керівників осередків гендерної освіти нами було визначено необхідні ресурси для створення та розвитку

центрів гендерної освіти при ВНЗ (перше – найбільш необхідне і по спадаючій):

1. Підготовка науково-педагогічних працівників до створення центрів гендерної освіти.
2. Удосконалення нормативно-правової бази з гендерних питань.
3. Матеріальне забезпечення та підтримка з боку ВНЗ.
4. Гендерно-чутливе середовище ВНЗ.
5. Підвищення рівня гендерної освіти викладачів та студентів.
6. Додаткове фінансування діяльності ЦГО з боку ВНЗ.
7. Підтримка органів місцевої влади.

Висновки. Отже, аналіз сучасного стану функціонування центрів гендерної освіти при ВНЗ, виявив, що у всіх центрів наявна система управління, наявні основні її компоненти – мета, організаційна структура, принципи, методи, функції управління. Проте всі вони різняться одна від одної, це зумовлено відсутністю єдиного підходу до функціонування центрів.

На сьогоднішні день в науковій думці не обґрунтовано визначення системи управління центрів гендерної освіти, тому у контексті нашого дослідження на основі аналізу вищезазначеного матеріалу пропонуємо власне визначення – ***система управління центру гендерної освіти*** – це *безперервний процес впливу на ефективність організації (групи) та активістів з метою досягнення подолання гендерного дисбалансу шляхом впровадження гендерного підходу в суспільство.*

Також нами були досліджено, до якого структурного елементу вищого навчального закладу відносяться центри гендерної освіти. Результати дослідження показали, що 45% центрів являються підструктурами ВНЗ, а також кафедр, факультетів/інститутів та інших структурних підрозділів. У своїй діяльності центри гендерної освіти керуються такими установчими документами як положення, меморандум та наказ керівника вищого навчального закладу. Директорки та директори гендерних центрів відмічають наступні принципи організації: структурні (дискретність, системність), процесу (гуманність, конфіденційність, партнерство, тощо) та кінцевого результату (верховенство прав людини, спрямування на результат, тощо). Слід відзначити, що керівники у своїй діяльності значну увагу приділяють принципам процесі, на відмінну структурним принципам та принципам кінцевого результату. Очільники гендерних центрів у своїй діяльності реалізують управлінські функції – прогностичну, планування, організаційну, регульовальну, мотиваційну та контроль шляхом використання

таких методів управління як адміністративних (соціальне планування, проектування, кооперація, системність, тощо) та соціально-психологічних (моральне стимулювання, само менеджмент, комунікативні, тощо). В ході дослідження було проаналізовано персонал гендерних центрів, стилі керівництва та способи прийняття рішень. З'ясовано певні розбіжності у відповідях респондентів щодо відповідності стилів керівництва та способами прийняття рішень. Аналіз вище зазначеного свідчить про не досить високий рівень обізнаності директорок та директорів центрів гендерної освіти у сфері системи управління організацією, що впливає на ефективність функціонування установ.

Аналізуючи відповіді респондентів щодо причин, які перешкоджають створенню та розвитку центрів гендерної освіти при ВНЗ, ми виділили три основні групи: зовнішні (відсутність обґрунтованої стратегії розвитку гендерних центрів України), внутрішні (низький рівень активності з боку науково-педагогічних працівників) та особистісні (обмаль часу та сил для діяльності в гендерній сфері). Ці причини тісно пов'язані між собою та взаємозалежні, оскільки, на сьогоднішній день, немає єдиного підходу до розвитку гендерних центрів, відповідно до цього адміністрація вищих навчальних закладів не заохочує науково-педагогічних працівників до розвитку гендерної сфери, таким чином співробітники закладу займаються даними питаннями за особистої ініціативи, паралельно з виконанням навчального навантаження, тому часто в них не вистачає часу для ефективної реалізації розвитку гендерних центрів. Про те діяльність центрів гендерної освіти вбачається в розвитку інноваційного характеру навчально-виховного процесу у вищому навчальному закладі та можливості реалізації власних ідей та проєктів.

Таким чином, ми з'ясували, що діяльність гендерних центрів позитивно впливає на розвиток вищих навчальних закладів, а також впровадженню гендерної політики в Україні (даний напрямок визначено в цілях розвитку тисячоліття). Тому на основі експертної думки діючих директорок та директорів центрів гендерної освіти при ВНЗ нами було визначено необхідні ресурси для їх створення та ефективного функціонування.

Література

1. Конкурентоспроможність України: Індекс гендерного розвитку України 2015 р. : аналітична записка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=71439>
2. Всеукраїнська мережа центрів гендерної освіти ВНЗ [Електронний

- ресурс]. – Режим доступу : <http://gendercenter.net.ua/>
3. Наказ Міністерства освіти і науки України «Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту» (№839 від 10.09. 2009 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/legislation/other/4849>
 4. Економіка та управління : аналіз, тенденції і перспективи розвитку: [збірник наукових робіт I за заг. ред. Т.В. Семенюк, С.М. Коляденко, Н.П. Павлик]. – Житомир : Вид-во Житомирського державного університету імені Івана Франка, 2014. – 178 с.
 5. Монастирський Г.Л. Теорія організації : [навчальний посібник] / Г. Л. Монастирський. – К. : Знання, 2008. – 319 с.
 6. Осовська Г. В. Основи менеджменту : [Навчальний посібник] / Г. В. Осовська, О. А. Осовський. – К. : «Кондор», 2006. – 664 с.
 7. Гендерні стандарти сучасної освіти : збірка рекомендацій. Частина 1 // ПРООН. – К., 2010. – 303 с.
 8. Хрисанова С. Словарь гендерных терминов. Гендерное просвещение для всех / С. Хрисанова. – Харьков : «САБО-ЛТД», 2002. – 100 с.
 9. Анкета [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfk2_ySdhVf5XT6-Jvzfp2H1q402D9KFZXNn4GxH13mDpu-w/viewform?c=0&w=1
 10. Наказ Міністерства освіти і науки України «Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту» (№839 від 10.09. 2009 р.) [Електр. ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/legislation/other/4849>